

Werkloosheid dynamisch bekeken

Hoe evolueren zoekgedrag, werkloosheidsbeleving en zoeksucceskansen naarmate men langer werkloos is? Hierover is nog erg weinig geweten, grotendeels omdat de meeste studies rond de zoektocht naar een nieuwe job cross-sectioneel van aard zijn. Aan de ene kant zou men kunnen verwachten dat werklozen, naarmate ze langer werkloos zijn, hun zoekgedrag optimaliseren en leren welke gedragingen het meest succesvol zijn. In dat geval zou men verwachten dat de zoeksucceskansen verhogen naarmate dit leereffect toeneemt. Anderzijds zou het kunnen dat men na verloop van tijd gedemotiveerd raakt. In dat geval merkt men wellicht een daling van de zoeksucceskansen over de tijd. In deze bijdrage proberen we hier zicht op te krijgen. Hiertoe bestuderen we evoluties in zoeksucceskansen, zoekgedrag en werkloosheidsbeleving van Vlaamse werklozen na een, vier, zeven en tien maanden werkloosheid.

Data

We maken gebruik van paneldata verzameld bij twee cohortes werklozen. De eerste cohorte bestaat uit individuen die op het eerste meetmoment ongeveer een maand werkloos waren en de tweede cohorte uit individuen die op het eerste meetmoment ongeveer vier maanden werkloos waren. De respondenten werden in totaal drie keer bevraagd, met telkens drie maanden ertussen. Voor de eerste cohorte hebben we dus informatie over hun zoekgedrag en arbeidsmarktstatus op één, vier en zeven maanden na de start van de werkloosheid; en voor de tweede cohorte hebben we deze info voor vier, zeven en tien maanden na de start van de werkloosheid.

De bevraging van de werkzoekenden kon plaatsvinden dankzij een samenwerking met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB). Voor de

eerste bevraging werden in totaal 6000 personen (3000 in de eerste cohorte; en 3000 in de tweede cohorte) aangeschreven door de VDAB om mee te werken aan de studie. Alle 6000 getrokken personen hebben gewerkt vooraleer ze werkloos werden. De eerste bevragingsronde vond plaats tijdens oktober en november 2011, de tweede bevragingsronde tijdens januari en februari 2012 en de derde bevragingsronde tijdens april en mei 2012. De eerste bevragingsronde werd ingevuld door 1750 werkzoekenden (respons = 29%), de tweede bevragingsronde door 1159 personen (respons = 66%) en de derde bevragingsronde door

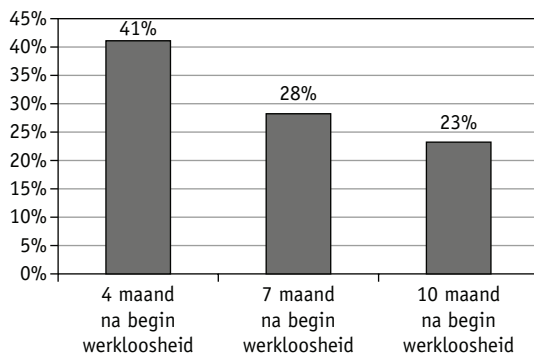
966 personen (respons = 81%). In totaal hebben we data van 445 mensen op een maand werkloosheid, van 732 mensen op vier maand werkloosheid, van 496 mensen op zeven maand werkloosheid en van 250 mensen op tien maand werkloosheid.

Kans op job daalt met werkloosheidsduur

We bekijken in de eerste plaats hoe de kans op een job evolueert met de werkloosheidsduur. Een vrij consistente bevinding in de literatuur is dat het moeilijker wordt om een job te vinden naarmate men langer werkloos is (Hayes & Nutman, 1981; Osberg, 1993). Hier kunnen verschillende verklaringen spelen (Osberg, 1993). Zo is het mogelijk dat de sterkste profielen het snelst een job vinden. In dat geval zouden personen die langer

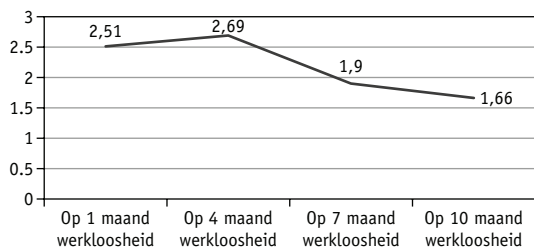
werkloos zijn een minder sterk profiel hebben, wat een verklaring kan bieden voor hun herhaaldelijk geobserveerde lagere kans op werk. Anderzijds kan het ook zijn dat werkgevers een langere werkloosheidsduur associëren met lager potentieel – ook al is dit niet noodzakelijk zo – en hierdoor minder kansen geven aan personen die al langer werkloos zijn. Hier speelt dan een signaaleffect van werkloosheidsduur, dat niet noodzakelijk gelinkt is aan het echte potentieel van deze werklozen. Een derde mogelijke verklaring is dat werklozen, naarmate ze langer werkloos zijn, gedemotiveerd raken en minder succesvol zoekgedrag beginnen stellen. Hierdoor kunnen ze ongewild hun eigen succes-kansen verlagen.

Figuur 1.
Kans op werk volgens werkloosheidsduur



Bron: Eigen dataverzameling

Figuur 2.
Aantal uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken tijdens de afgelopen drie maanden, volgens werkloosheidsduur



Bron: Eigen dataverzameling

Figuur 1 toont de evolutie van de kans op werk over de tijd in onze data. We zien dat 41% van onze respondenten (die allemaal minstens een maand werkloos geweest zijn) vier maanden na de start van de werkloosheid een job hebben gevonden. Wanneer men na vier maanden nog werkloos is, verkleint de kans op het vinden van een job aanzienlijk. Van de respondenten die na vier maanden nog werkloos waren, had 28% in de drie maanden erna een job gevonden. Van de respondenten die na zeven maanden nog werkloos waren, had 23% in de drie maanden daarna een job gevonden. Men heeft dus na zeven maanden werkloosheid zeker nog een realistische kans om een job te vinden, maar die kans ligt wel beduidend lager dan voor wie pas recent werkloos is geworden (namelijk de kans verkleint van twee op vijf naar een kans van één op vijf).

Om een eerste idee te krijgen van mogelijke verklaringen, bekijken we een tweede zoeksucces-indicator, namelijk het aantal uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek (figuur 2). Hieruit blijkt in de eerste plaats dat dit aantal verhoogt van de eerste werkloosheidsmaand naar de vierde werkloosheidsmaand. Het zou kunnen dat men in de eerste werkloosheidsmaand nog niet zo intensief zoekt omdat men even een rust- of reflectieperiode wil inlassen. Of er kan een leereffect spelen: naarmate men wat langer werkloos is, verbetert men mogelijk het zoekproces en de sollicitatievaardigheden (bijvoorbeeld schrijven cv, sollicitatiebrief), wat de toename van het aantal uitnodigingen kan verklaren. Na maand vier merken we echter een duidelijke terugval: het aantal uitnodigingen dat men ontvangt is lager bij werklozen die zeven maanden werkloos zijn dan bij werklozen die vier maanden werkloos zijn. Deels komt dit doordat de meest succesvolle werklozen intussen al een job gevonden hebben. We merken echter ook een significante daling in het aantal sollicitaties dat eenzelfde persoon kreeg op vier maanden werkloosheid en op zeven maanden werkloosheid. Er speelt dus duidelijk meer dan enkel het verschil in profiel tussen werklozen die snel een job vinden en zij bij wie het (wat) langer duurt. In wat volgt proberen we dit beter te begrijpen.

Evolueert zoekgedrag over de tijd?

Eén van de factoren die het vaakst bestudeerd worden als verklaring van iemands zoeksucces, is het

zoekgedrag dat iemand stelt. Onderzoek kijkt veelal naar twee types zoekgedragingen: kwantitatief zoekgedrag, oftewel: hoeveel tijd besteedt iemand aan het zoeken naar een job, en kwalitatief zoekgedrag, oftewel: op welke manier pakt iemand het zoekproces aan. Hieronder bekijken we hoe beide types zoekgedragingen evolueren tijdens de werkloosheidsperiode, en of dit een verklaring kan vormen voor de lagere zoeksucceskansen over de tijd.

Kwantitatief zoekgedrag

Onderzoek heeft uitgewezen dat de kans op het vinden van een job substantieel verhoogt wanneer men meer tijd besteedt aan het zoekproces (Saks, 2006; Saks & Ashfort, 2000). Wil men aan een nieuwe job geraken, moet men immers op de hoogte zijn van mogelijke vacatures, er informatie over opzoeken en ook actief solliciteren. Dit vergt heel wat tijd en energie.

Een concept dat in dit opzicht vaak bestudeerd wordt, is zoekintensiteit (Saks, 2005). Zoekintensiteit verwijst naar de frequentie waarmee een werkloze bepaalde zoekactiviteiten uitvoert gedurende een specifieke periode (Blau, 1994). Deze zoekactiviteiten kunnen variëren van meer voorbereidende zoekactiviteiten zoals het lezen van vacatures in kranten, gespecialiseerde bladen of op het internet, tot het uitvoeren van meer actieve activiteiten zoals het versturen van een cv naar potentiële werkgevers. In ons eigen onderzoek legden we de respondenten zes voorbereidende en vier actieve zoekactiviteiten voor en vroegen hen aan te geven op een schaal van 1 (= nooit of nul keer) tot 5 (= zeer vaak; minstens tien keer) hoe frequent ze de activiteit de afgelopen drie maanden hadden uitgeoefend (schaal van Blau, 1994). We vonden, in lijn met eerder onderzoek, dat hoe

intensiever een werkloze dergelijke gedragingen stelt, hoe meer kans hij of zij heeft om drie maanden later een job te hebben. We vonden dit voor zowel voorbereidend als actief zoekgedrag op elk tijdstipmoment, behalve voor voorbereidend zoekgedrag op maand één. In die allereerste werkloosheidsmaand is er mogelijk nog meer variatie in hoe men de werkloosheid 'gebruikt' (bijvoorbeeld sommige mensen zullen misschien nog even wat vakantie nemen), wat die laatste bevinding zou kunnen verklaren. Hoe dan ook, intensiever zoeken lijkt iemands zoeksucceskansen dus positief te beïnvloeden.

Tabel 1 geeft weer hoe de intensiteit van iemands zoekgedragingen evolueert naarmate men langer werkloos is. Merk op dat het hier gaat om gemiddelde evoluties in zoekintensiteit per persoon – we bekijken dus hoe mensen hun zoekgedrag aanpassen over de tijd. Wanneer we kijken naar *voorbereidend* zoekgedrag, dan merken we dat onze respondenten na één maand werkloosheid al relatief intensief dergelijke gedragingen stellen (gemiddelde van 3,3 op een schaal van 1 tot 5). Ze verhogen deze activiteiten bovendien significant tijdens de drie volgende maanden. Wellicht helpt het intensiever stellen van deze voorbereidende zoekactiviteiten hen om de arbeidsmarkt en de verschillende zoekkanalen beter te leren kennen, waardoor ze hun zoekproces kunnen optimaliseren. Dit kan mogelijk verklaren waarom we tijdens deze periode ook een toename zagen van het aantal uitnodigingen op sollicitatiegesprekken (figuur 2). Tussen maand vier en maand zeven daalt de frequentie van deze voorbereidende zoekgedragingen iets. Dit kan komen door efficiënter zoekgedrag (bijvoorbeeld omdat men focust op de meest relevante kanalen en dus minder uitgebreid moet zoeken), doordat men de vruchten kan plukken van eerdere investeringen (bijvoorbeeld eenmaal men

Tabel 1.
Evolutie van zoekintensiteit naarmate men langer werkloos is

	Maand 1	Tussen maand 1 en maand 4 (n = 193)	Tussen maand 4 en maand 7 (n = 434)	Tussen maand 7 en maand 10 (n = 232)
Vorbereidend zoekgedrag	3,3	↑***	↓**	=
Actief zoekgedrag	3,2	=	=	↑*

Noot: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; op basis van paired-sample T-tests

Bron: Eigen dataverzameling

een goede cv opgesteld heeft, kan men deze gebruiken voor meerdere sollicitaties), maar mogelijk ook door startende demotivatie. In de drie maanden nadien blijft de intensiteit van voorbereidende zoekactiviteiten in elk geval op hetzelfde peil.

Bij *actieve* zoekgedragingen zien we een heel ander patroon. Net als voorbereidende zoekgedragingen zet de gemiddelde werkloze al bij de start van de werkloosheidsperiode in op het actief zoeken naar een job (onder andere cv's uitsturen, reageren op vacatures; gemiddelde van 3,2 op een schaal van 1 tot 5). Deze intensiteit blijft relatief stabiel in de eerste zeven maanden werkloosheid. Daarna zien we een lichte stijging. Met andere woorden: wie na zeven maanden nog werkloos is, begint in de volgende drie maanden intensiever actieve zoekgedragingen te stellen. Het gaat relatief gezien vaak over personen die voordien minder intensief aan het zoeken waren: 41% van hen had een score van minder dan 3 op zoekintensiteit op vier maanden, terwijl dit aandeel slechts 25% bedraagt bij de mensen die op zeven maanden wel werk gevonden hebben. Het passeren van de zeven maanden bezorgt hen mogelijk een soort 'wake-up-call', die hen stimuleert om meer actie te ondernemen. Het kan ook zijn dat men vanaf dat punt, bijvoorbeeld vanuit VDAB, meer gestimuleerd wordt om acties te ondernemen.

Kunnen we in deze evoluties in zoekintensiteit een verklaring vinden voor de dalende kans op een job en het dalend aantal uitnodigingen voor gesprekken vanaf vier maanden werkloosheid? Voor actief zoekgedrag lijkt dat alvast onwaarschijnlijk, aangezien de evoluties daarin eerder tegengesteld zijn aan het patroon in zoeksucces. Voor voorbereidend zoekgedrag zien we een meer gelijklopend patroon. Voor de eerste vier maanden werkloosheid lijkt het waarschijnlijk dat men – door dan meer voorbereidende zoekactiviteiten te stellen – mee bewerkstelligt dat men vaker op gesprek wordt gevraagd. Of de daling in zoekintensiteit nadien mee kan verklaren waarom we ook een daling zien in sollicitatiegesprekken, hangt wellicht af van de reden waarom men minder intensief voorbereidende zoekactiviteiten stelt. Als de verklaring ligt in demotivatie, is dit waarschijnlijk; ligt de verklaring eerder in leereffecten of zoekefficiëntiewinst, is dit een heel stuk minder logisch. Onze dataset laat helaas niet toe om hier uitsluitsel over te brengen.

Kwalitatief zoekgedrag

Naast een kwantitatieve benadering van het zoekgedrag kunnen we ook bekijken op welke manier iemand zoekt naar een nieuwe job. We bestuderen in deze bijdrage evoluties in twee kwalitatieve zoekgedragingen: (1) zoekstrategie oftewel hoe gefocust of eerder willekeurig men de zoektocht naar een nieuwe job aanpakt en (2) zoekflexibiliteit oftewel in welke mate men ook jobs in overweging neemt die afwijken van voorgaande werkervaringen.

We staan eerst stil bij zoekstrategieën. In de literatuur worden drie zoekstrategieën onderscheiden: exploratieve, gefocuste en willekeurige zoekstrategie. Werklozen die exploratief te werk gaan, zoeken toegewijd en gemotiveerd naar een nieuwe job en exploreren daarbij doordacht verschillende opties. Wie gefocust zoekt, heeft duidelijke jobs voor ogen en wijkt daar niet van af. Werklozen die willekeurig zoeken, hebben geen specifieke jobs voor ogen; ze solliciteren op verschillende soorten jobs en bekijken daarbij eerder reactief welke sollicitaties meer of minder succesvol verlopen. Onderzoek heeft aangetoond dat een willekeurige strategie gerelateerd is met lagere zoeksucceskanalen (Crossley & Highhouse, 2005; Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010), terwijl voor zowel een exploratieve strategie (Crossley & Highhouse, 2005; Koen et al., 2010) als een gefocuste strategie (Koen et al., 2010) de zoeksucceskanalen eerder zouden verhogen.

Wij maten deze drie zoekstrategieën in ons onderzoek met een schaal van Crossley en Highhouse (2005). Wij vonden voor onze respondenten eveneens dat een willekeurige strategie gepaard gaat met een lagere kans op een job drie maanden later, en dit tijdens de hele tien eerste werkloosheidsmaanden. Een exploratieve strategie verhoogt dan weer de kansen op werk, maar wel pas vanaf de zevende werkloosheidsmaand. Van een gefocuste strategie vonden wij geen effecten op kans op werk. Willen werkloze Vlamingen de kans op werk verhogen, lijkt het dus vooral een kwestie om niet ondoordacht te zoeken en op termijn ook de zoekradius doordacht uit te breiden (dus exploratief te zoeken). We vonden verder dat de werklozen in onze dataset hun zoekstrategie niet significant wijzigden overheen de tijd (tabel 2). Met andere

woorden: men begint na verloop van tijd niet minder willekeurig of meer exploratief te zoeken. Wat zoekstrategieën betreft, zien we dus niet echt een leereffect met de werkloosheidsduur. Deze bevinding kan verklaren waarom bepaalde mensen langer werkloos blijven en waarom dus de zoeksucceskansen dalen met de werkloosheidsduur. Het biedt evenwel geen verklaring voor de vaststelling dat de kans om uitgenodigd te worden op sollicitatiegesprek voor eenzelfde persoon daalt overheen de tijd.

We bekijken vervolgens de zoekflexibiliteit. Deze kwalitatieve zoekgedraging is vooral vanuit beleids oogpunt belangrijk. Onze Vlaamse arbeidsmarkt wordt immers in toenemende mate geconfronteerd met aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod (Herremans, Braes, Sels, & Vanderbiesen, 2011), waardoor een heroriëntatie en het flexibel kunnen inzetten van werkzoekenden aan belang wint (Vansteenkiste, Debrulle, Verbruggen, Herremans, & Sels, 2011; Vansteenkiste, Verbruggen, & Sels, 2011). De overheid moedigt een flexibele houding bij werklozen bovendien ook aan via de Wet van de Passende Dienstbetrekking. Werklozen die niet ingaan op jobaanbiedingen die afwijken van hun profiel (bijvoorbeeld op vlak van loon, pendeltijd of inhoud) kunnen als gevolg van deze wet gesanctioneerd worden en voor bepaalde tijd het recht op werkloosheidsuitkeringen verliezen. Gegeven dat van overheidswege een zekere mate van flexibiliteit in het zoekgedrag van werklozen verwacht wordt op verschillende vlakken, hebben wij een multidimensionale indicator van zoekflexibiliteit uitgewerkt (tabel 3; zie ook Vansteenkiste & Verbruggen, 2012).

Tabel 4 geeft de gemiddelde score op de zes flexibiliteitsmaten. We merken dat in de eerste zeven

maanden werkloosheid werklozen hun actieradius op alle vlakken beginnen uitbreiden, behalve wat jobinhoud en – althans bij de start – regio betreft. Dat net inhoudelijke en regionale flexibiliteit het minst toenemen is opvallend aangezien dat net twee vormen van flexibiliteit zijn die vanuit de wet verwacht worden van werklozen. Natuurlijk is het wel zo dat inhoudelijke flexibiliteit al het hoogste is van bij de start. Vanaf de zevende maand zien we verder geen enkele verandering meer in zoekflexibiliteit. Mogelijk heeft men op dat punt een manier van zoeken bepaald die men zelf ‘voldoende’ flexibel vindt en waar men dan ook niet meer van wil afwijken.

Vergroot men – door in de eerste maanden de zoekflexibiliteit te vergroten – ook de kans op een nieuwe job? We zien voor de meeste vormen van zoekflexibiliteit geen relatie met de kans op werk drie maanden later. Dat betekent ook dat het weinig lijkt uit te maken voor de kans op werk of de werkloze zich meer of minder flexibel opstelt naarmate de werkloosheidsduur uitbreidt. Enkel geografische flexibiliteit verhoogt de kans op werk op maand tien. Dus wie na zeven maanden nog werkloos is, doet er goed aan om de geografische zoekradius te verruimen. Verder vonden we dat de zoekflexibiliteit bij de start ook enige invloed heeft. Wie zich onmiddellijk van bij de werkloosheidsstart geografisch flexibel opstelt, heeft meer kans om op maand vier een job te hebben. Wie van bij de start al sterk bereid is om jobs te aanvaarden die niet passen bij de eigen interesses (‘identiteitsflexibiliteit’) maakt dan weer minder kans om drie maanden later een job te hebben. Dat laatste signaleert mogelijk een soort van ‘wanhoop’ naar werkgevers en kan het daarnaast ook moeilijk maken om overtuigend over te komen in sollicitatiebrieven en -gesprekken.

Tabel 2.
Evolutie van zoekstrategieën

	Maand 1	Tussen maand 1 en maand 4 (n = ±229)	Tussen maand 4 en maand 7 (n = ±459)	Tussen maand 7 en maand 10 (n = ±226)
Willekeurig zoeken	2,4	=	=	=
Gefocust zoeken	3,6	=	=	=
Exploratief zoeken	3,0	=	=	=

Noot: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; op basis van paired-sample T-tests

Bron: Eigen dataverzameling

Tabel 3.

Multidimensionale zoekflexibiliteitschaal (zie ook Vansteenkiste & Verbruggen, 2012)

Dimensie	Uitleg dimensie	Voorbeelditem (5-puntenschaal; 1 = helemaal niet; 5 = zeker wel)
Inhoudelijk	<i>Een werkloze gaat (ook) in op vacatures...</i> ... die inhoudelijk niet overeenstemmen met zijn vorige job of studies of hij/zij gaat (ook) in op vacatures die nieuwe vaardigheden vereisen	<i>In mijn zoektocht naar een nieuwe job ga ik (ook) in op vacatures voor jobs...</i> ... die niet in lijn liggen met mijn studies of vooropleiding
Progressie-mogelijkheden	... die minder loopbaanprogressie, groei- of leermogelijkheden bieden dan de vorige job	... waarbij ik minder doorgroeimogelijkheden heb dan in mijn vorige job
Geografisch	... die meer pendeltijd vereisen dan deze in de vorige job of die een verhuis vergen	... waarbij ik langer onderweg ben dan in mijn vorige job
Regime	... waarvan de werkuren verschillen van deze in de vorige job, of die aanpassingen vragen van de work/life balans	... die minder tijd overlaten voor mezelf en mijn gezin
Jobniveau/loon	... die beneden het niveau zijn van de vorige job of studies, of die gepaard gaan met minder loon en/of verantwoordelijkheid	... waarvoor een lager diploma vereist is dan het diploma dat ik heb
Identiteit	... die inhoudelijk niet overeenstemmen met zijn interesses en persoon of waarvan de waarden van de werkgever niet overeenstemmen met de eigen waarden	... waarvan de inhoud niet in lijn ligt met mijn interesses

Tabel 4.

Evolutie van zoekflexibiliteit naarmate men langer werkloos is

	Maand 1	Tussen maand 1 en maand 4 (n = ±231)	Tussen maand 4 en maand 7 (n = ±463)	Tussen maand 7 en maand 10 (n = ±226)
Inhoudelijk	3,2	=	=	=
Progressie-mogelijkheden	2,3	↑**	↑**	=
Geografisch	2,3	=	↑*	=
Regime	2,3	↑**	↑*	=
Jobniveau/loon	2,3	↑*	↑**	=
Identiteit	1,8	↑**	↑**	=

Noot: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; op basis van paired-sample T-tests**Bron:** Eigen dataverzameling**Tabel 5.**

Evolutie van vertrouwen bij het zoeken naar een nieuwe job en attitude ten aanzien van werkloosheid

	Maand 1	Tussen maand 1 en maand 4 (n = ±229)	Tussen maand 4 en maand 7 (n = ±459)	Tussen maand 7 en maand 10 (n = ±226)
Vertrouwen bij het zoeken naar een nieuwe job	3,4	=	=	=
Attitude ten aanzien van zoektocht naar werk	2,9	↓***	↓**	=

Noot: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05; op basis van paired-sample T-tests**Bron:** Eigen dataverzameling

Alles overschouwd, kunnen we in deze evoluties in zoekflexibiliteit dus evenmin een verklaring vinden voor de vaststelling dat werklozen – naarmate ze langer werkloos zijn – minder kansen aangeboden krijgen. De evoluties die we vaststellen (vooral dan de toename in geografische flexibiliteit) zouden immers eerder een toename dan een afname aan kansen doen vermoeden.

Vertrouwen en houding bij het zoeken naar een nieuwe job

Tot slot bekijken we nog evoluties in iemands werkloosheidsbeleving. We bekijken daarbij twee aspecten: (a) iemands vertrouwen bij het zoeken naar een nieuwe job en (b) iemands houding (positief of negatief) tegenover de zoektocht naar een nieuwe job. Zelfvertrouwen in de zoektocht naar werk is gemeten met de schaal van Ellis en Taylor (1983) en Ryn en Vinokur (1992). Een voorbeelditem is: “Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede indruk kan maken in sollicitatiegesprekken”. Attitude is gemeten met een schaal van Wanberg, Glomb, Song en Sorenson (2005). Een voorbeelditem is “Al bij al, hoe voelt u zich bij uw zoektocht naar een nieuwe job?”. Zowel zelfvertrouwen in als houding bij het zoeken naar werk zijn al in verband gebracht met succesvol zoekgedrag en zoeksucces (Moynihan, Roehling, LePine, & Boswell, 2003; Van Hoof, Born, Taris, Flier, & Blonk, 2004; Wanberg et al., 2005). Wij vonden dit eveneens voor vertrouwen in de eigen capaciteiten om een nieuwe job te vinden: hoe meer iemand gelooft in zijn eigen zoekcompetenties, hoe groter de kans dat men drie maanden later effectief een job gevonden heeft. Een positieve attitude blijkt ook de zoeksucceskan- sen te verhogen, maar enkel bij de start van de werkloosheid. Bij wie na vier maanden nog werkloos is, maakt de houding minder uit.

We bekijken vervolgens evoluties in deze twee werkloosheidsbelevingsvariabelen. Tabel 5 toont dat het *vertrouwen* dat onze respondenten hebben in hun capaciteiten om werk te zoeken relatief stabiel blijft over de werkloosheidsduur. Aangezien mensen met meer zelfvertrouwen wel sneller een job vinden, kan dit echter wel verklaren waarom de zoeksucceskan- sen lager liggen bij mensen die langer werkloos zijn: dat zijn immers net personen die minder vertrouwen hebben in hun eigen

competenties. Het verklaart evenwel niet waarom eenzelfde persoon die langer werkloos is, na verloop van tijd minder vaak op gesprek wordt uitgenodigd.

Wat de *attitude* ten aanzien van de zoektocht naar werk betreft, zien we een duidelijke daling tijdens de eerste zeven werkloosheidsmaanden. Met andere woorden: naarmate men langer werkloos is, voelt men zich langzaamaan slechter bij de zoektocht naar werk. Na zeven maanden blijft deze houding evenwel stabiel. De evolutie in deze houding biedt mogelijk deels een verklaring voor de evolutie in zoeksucceskan- sen, maar zeker niet volledig. De evolutie in houding biedt bijvoorbeeld niet echt een verklaring voor de evolutie in uitnodigingen op sollicitatiegesprekken, aangezien we tijdens de eerste vier maanden werkloosheid een daling in attitude merken, terwijl in deze periode net een toename van het aantal uitnodigingen op een gesprek werd vastgesteld.

Conclusie

We stelden vast dat de kansen op werk dalen naarmate men langer werkloos is. We vonden dat dit deels verklaard kan worden door een selectie-effect. Zo bleek dat werklozen die het meest intensief actieve zoekgedragingen stellen, die minder willekeurig zoeken en die meer zelfvertrouwen hebben in hun zoektocht naar een job, een grotere kans hebben om werk te vinden. Wie werkloos blijft, scoort gemiddeld lager op deze aspecten, wat kan verklaren waarom de zoeksucceskan- sen lager liggen bij mensen die langer werkloos zijn. Daarnaast zouden er ook andere selectie-effecten kunnen bestaan. Werklozen die sneller werk vinden zouden bijvoorbeeld over meer schaarse competenties kunnen beschikken dan werklozen die langer werkloos blijven. Hier konden we met deze studie geen uitspraak over doen.

We vonden verder ook dat de kansen om op gesprek uitgenodigd te worden voor eenzelfde persoon dalen na de vierde werkloosheidsmaand. Dit kan mogelijk gelinkt zijn aan een daling in voorbereidend zoekgedrag en/of een negatiever wordende houding ten aanzien van de zoektocht naar werk. Het zou er daarnaast ook op kunnen wijzen dat werkgevers een langere werkloosheidsduur als

een signaal zien voor minder potentieel, en mensen die langer werkloos zijn daarom minder kansen bieden.

Opvallend was verder dat vanaf de zevende werkloosheidsmaand bijna alle zoekgedragingen en belevingsaspecten stabiel bleven, met uitzondering van actief zoekgedrag, waar we op dat punt een stijging merkten. Het lijkt daarom zinvol om zeker bij deze groep succesvolle zoekgedragingen (zoals voorbereidend zoekgedrag, exploratief zoekgedrag en geografische flexibiliteit) extra te stimuleren en minder succesvolle zoekgedragingen (zoals lukraak zoeken) te ontmoedigen. Met andere woorden, sollicitatietrainingen waarin voldoende aandacht gegeven wordt aan kwaliteitsvol zoeken zouden relatief langdurige werklozen wellicht kunnen helpen. Bovendien is het aangewezen werklozen van in het begin van de werkloosheidsperiode kwaliteitsvol te leren zoeken, aangezien onze resultaten leren dat een gekozen zoekstrategie niet gewijzigd wordt doorheen de werkloosheidsperiode.

Marijke Verbruggen
Sarah Vansteenkiste
Steunpunt WSE
KU Leuven – Faculteit Economie en
Bedrijfswetenschappen

Bibliografie

- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26(2), 255-268.
- Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 632-640.
- Hayes, J., & Nutman, P. (1981). *Understanding the Unemployed: The Psychological Effects of Unemployment*. London and New York: Tavistock Publications.
- Herremans, W., Braes, S., Sels, L., & Vanderbiesen, W. (2011). Knelpunteconomie in het vizier: Naar een boordtabel over vacatures, arbeidsmarktkrapte en knelpunten. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(1), 10-37.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139.
- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A., & Boswell, W. R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 207-233.
- Osberg, L. (1993). Fishing in Different Pools: Job-Search Strategies and Job-Finding Success in Canada in the Early 1980s. *Journal of Labor Economics*, 11, 348-386.
- Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, 20(5), 577-597.
- Saks, A. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors and outcomes. In S. Brown & R. Lent (eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 155-179. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Saks, A. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415.
- Saks, A., & Ashforth, B. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277-287.
- Van Hooft, E. A., Born, M. P., Taris, T. W., Flier, H. V. D., & Blonk, R. W. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57(1), 25-59.
- Vansteenkiste, S., Debrulle, J., Verbruggen, M., Herremans, W., & Sels, L. (2011). De impact van heroriëntering op de verdere werkloosheidskansen. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(3), 66-79.
- Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., & Sels, L. (2011). Being flexible as unemployed: a blessing or a curse? *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(1), 121-126.
- Vansteenkiste, S., & Verbruggen, M. (2012). Vijftigplus en werkloos: Een blik op de zoektocht naar nieuw werk. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(2), 112-121.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: a 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 411.